

VARIA

JÜRGEN MÜLLER

Der Aufbau von regionalen Informationssystemen zur Identifizierung gewerblicher Entwicklungspotentiale

Kurzfassung

Im Rahmen der Forschungstätigkeiten des Niedersächsischen Instituts für Wirtschaftsforschung ist in den letzten Jahren versucht worden, Wege und Mittel für die Operationalisierung der zukünftig wohl zentralen Begriffe in der regionalpolitischen Diskussion "Ausschöpfung der endogenen Entwicklungspotentiale" und "Bestandspflege" aufzuzeigen. Kernthese ist, daß erfolgreiche regionale Entwicklungsstrategien nur auf der Grundlage einer umfangreichen und differenzierten Kenntnis der wirtschaftlichen Basis einer Region, der inhärenten Entwicklungschancen, aber auch der erkennbaren Risiken möglich sind. Die wesentlichen Bausteine eines solchen regionalen Informationssystems als Vorstufe von regionalen Entwicklungskonzepten sind:

- *Aufbau und "Pflege" einer Basisdatei über die wesentlichen Strukturen und Entwicklungen einer Region insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsmarktsituation, beispielsweise die Darstellung, Entwicklung und Bewertung von Branchenstrukturen, Analyse der qualitativen Substanz der regionalen Beschäftigungsstrukturen, demographische Komponenten, Struktur und Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, Entwicklungstendenzen und Strukturen der Arbeitslosigkeit.*
- *Suche nach regionsspezifischen Entwicklungsproblemen und -engpässen. Befragung von Betrieben und Institutionen "vor Ort".*

Derartige Regionalstudien sind mittlerweile für einige niedersächsische Kreise sowie auch auf kommunaler Ebene durchgeführt worden. Die Ergebnisse und die Resonanz der regionalen Akteure lassen darauf schließen, daß über diesen "informationsorientierten" Ansatz eine zukunftsweisende Regionalentwicklung maßgeblich gefördert wird.

1. Ausgeprägter interregionaler Strukturwandel in der Bundesrepublik: Latentes Gefährdungspotential in den Regionen?

Die regionale Inzidenz des Sektorstrukturwandels in der Bundesrepublik Deutschland vollzieht sich keineswegs gleichförmig, sondern ist langfristig von massiven Unterschieden in der regionalen Wachstumsdynamik geprägt:

Während in den 50er Jahren die räumlichen Entwicklungsdisparitäten noch weitgehend herkömmlichen Vorstellungen entsprachen — überdurchschnittliche Gewinne der traditionel-

len Wirtschaftszentren bedingt durch die hier angesiedelten Wachstumsbranchen und eine weitere Verschlechterung der relativen Positionen der ohnehin strukturschwachen ländlichen Regionen (Uebe, 1967) — hat sich in den 60er und frühen 70er Jahren ein wesentlich differenzierter Wandel vollzogen. Die vorhandene Branchenstruktur war nicht mehr die entscheidende Wachstumsdeterminante. Die strukturstarken Ballungszentren entfalteten nicht mehr die frühere Wachstumsdynamik, während die ländlichen und peripheren Gebiete zunehmend zu den Gewinnern des interregionalen Strukturwandels zu zählen waren (Hoppen, 1979; Müller, 1983). Nimmt man die Beschäftigtenentwicklung als Maßstab, so ist dieser Trend bis heute ungebrochen. Es ist aber festzustellen, daß sich bestimmte Wachstumsverläufe nicht mehr mit einfachen raumstrukturellen Regionstypen assoziieren lassen; zu unterschiedlich hat sich die Entwicklung innerhalb der Raumkategorien vollzogen, sei es nun „Agglomeration“, „Peripherie“, „Ländlicher Raum“ o.ä. Infolge der diffizileren Transmission von gesamtäumlichen Sektorstrukturveränderungen auf die regionale Ebene werden auch Langfristszenarien über die raumstrukturelle Entwicklung wesentlich erschwert.

Zur Zeit sind die altindustrialisierten Regionen vom sektoralen Strukturwandel besonders betroffen. Das Anpassungsverhalten läßt sich in diesen Regionen treffend als „möglichst geordnetes Rückzugsgefecht“ aus den traditionellen Märkten umschreiben (Straffung der Produktpalette, Rationalisierung, räumliche Konzentration). Die einseitige Prägung dieser Regionen durch ihre früheren, meist großbetrieblichen Wachstumspole, die jetzt zu Krisenbranchen geworden sind, und das entsprechend hoch spezialisierte Standortumfeld (Infrastruktur, Wirtschaftsstruktur, Produktionsfaktoren) erschweren den Aufbau von Einkommens- und Beschäftigungsoportunitäten erheblich. Zudem ist durch die wirtschafts- und infrastrukturelle Monostruktur der Zeithorizont für eine umfassende Reallokation der freigesetzten Produktionsfaktoren eher weit gesteckt.

Nicht nur der intersektorale Strukturwandel beeinflusst die regionale Entwicklung, auch durch intrasektorale Verschiebungen sind erhebliche regionale Disparitäten zu erwarten. Der intrasektorale Strukturwandel wird wesentlich bestimmt durch den Innovationsgehalt der einzelnen Produktionszweige. Der Innovationsprozeß hat die inhärente Eigenschaft des Ungleichgewichts, die gleichzeitig den Prozeß in Gang hält und beschleunigt. Innovationen bauen — je nach Neuerungsgrad — sprunghaft Wettbe-

werbsvorsprünge auf, die in Abhängigkeit von der Diffusionsgeschwindigkeit auf Zeit monopolisiert werden können und die via höherer Profitabilität zum Aufbau weiterer Innovationsvorsprünge genutzt werden können. Diese permanente Monopolisierungs- und Multiplikatoreigenschaft von Innovationen hat zur Folge, daß Regionen, die als typische Adaptoren mit geringem Erstinnovationspotential gelten, nur schwer einmal verlorenes Terrain aufholen können. Insofern geben etwa die gravierend unterschiedlichen Forschungs- und Entwicklungsintensitäten in den Regionen der Bundesrepublik Anlaß zur Besorgnis (Borkowski/Legler, 1985): Der „Süden“ (Baden-Württemberg und Bayern) ist in FuE dermaßen deutlich stärker engagiert als der „Norden“, daß hier im Keim schon ein längerfristiges, großräumiges Auseinanderdriften der regionalen Wachstumschancen angelegt ist.

Eine weitere, meist nicht genügend beachtete Störgröße im Hinblick auf eine einigermaßen ausgewogene regionale Verteilung des Wachstumspotentials ist die inter- und intraregionale Verflechtung von Produktionsaktivitäten. Veränderungen im Muster der räumlichen Leistungsverflechtung führen zu Multiplikatoreffekten in den betroffenen Regionen. Über das Ausmaß der regionalen Produktionszusammenhänge gibt es zwar kein flächendeckendes empirisches Material, aber es ist zumindest plausibel, daß der regionale Produktionsverbund ein erhebliches Ausmaß hat und tendenziell intensiver werden dürfte: Die Industriesektoren sind in der Bundesrepublik in hohem Maße räumlich verteilt, von — produktionstechnisch bedingt — standortgebundenen Branchen einmal abgesehen. In längerfristiger Sicht nimmt die Standortaffinität der Branchen tendenziell ab (für die 70er Jahre empirisch belegt von Müller, 1983; vgl. auch Lauschmann, 1976). Durch die neuen Kommunikations- und Informationstechnologien dürfte sich in Zukunft der Anteil sog. „foot-loose industries“ weiter erhöhen und dürften die interregionalen Verflechtungsströme aufgrund der erhöhten Markttransparenz wesentlich ausgeweitet werden. Diese Entwicklungen deuten auf ein zunehmendes räumliches Verflechtungspotential hin. Störungen in einzelnen Wirtschaftssegmenten übertragen sich also tendenziell auf eine Vielzahl von Regionen.

In eine ähnliche Richtung wirkt die Entwicklung der Unternehmenskonzentration in der Bundesrepublik. Diese Konzentrationstendenz hat eine eindeutige räumliche Dimension (zwischen den Agglomerationen, Bade, 1981) und führt zur Steigerung der interregionalen Interdependenzen, die über rechtliche aber auch über faktische Abhängigkeitsverhältnisse die regionalen Entwicklungen mit Sicherheit nicht transparenter und vor allem nicht steuerbarer machen. Unternehmensverflechtungen haben nämlich den Nachteil, daß das unmittelbare Standortumfeld der Betriebe an Bedeutung verliert und die konzerninterne Gesamtentwicklungsstrategie als intervenierende, nur schwer kalkulierbare, weil nicht hinreichend bekannte und meist auch standortunabhängige Variable zu beachten ist. Einer regionalen Bewertung und Steuerung wird damit in gewissem Maße der Boden entzogen.

Die skizzenhafte Darstellung einiger struktureller Entwicklungstendenzen sollte gezeigt haben, daß es ein hohes latentes Gefährdungspotential für die Regionen gibt. Auch eine Region mit aktuell noch vergleichsweise günstiger Entwicklung und einem offensichtlich wettbewerbsfähigen „Branchenmix“ kann relativ

rasch zur Problemregion werden, wenn vorhandene Krisenanfälligkeiten in der Wirtschaftsstruktur nicht rechtzeitig erkannt und damit — und das ist der eigentlich entscheidende Punkt — die Suche und Aktivierung von geeigneten Entwicklungsoportunitäten nicht rechtzeitig in die Wege geleitet werden. Der strukturelle Wandel ist mit Sicherheit nicht aufzuhalten, nur sind „Feuerwehrlösungen“ (Subventionen) und ex-post-Überlegungen keine geeigneten Gegenmittel. Gefordert sind langfristig angelegte regionale Entwicklungsstrategien auf der Grundlage einer genauen Kenntnis der wirtschaftlichen Basis einer Region, der Entwicklungschancen aber auch der erkennbaren Risiken. Auf dieser Basis sind rechtzeitig Einkommens- und Beschäftigungsoportunitäten für eine Region realisierbar. Die vielfach strapazierten Begriffe für eine Neuorientierung der Regionalpolitik „Bestandspflege“ und „Ausschöpfung der endogenen Entwicklungspotentiale“ und auch die verstärkt geforderte „Dezentralisierung der Regionalpolitik“ bedürfen also einer umfassenden Vorarbeit im Bereich der Informationsbasis, aber auch im konzeptionellen, strategischen Bereich.

2. Regionale Strukturanalysen als Krisenprophylaxe

2.1 Beschäftigungsorientierte Zielrichtung

Das regionalpolitische Wachstumsziel ist insbesondere im Hinblick auf die Ausschöpfung der regionalen Potentiale an Arbeitskräften nicht befriedigend erreicht worden. Die hohen Arbeitslosenquoten bei gleichzeitig gravierenden regionalen Unterschieden verletzen gleichzeitig ein weiteres Oberziel der regionalen Wirtschaftspolitik, nämlich ein möglichst gleich verteiltes regionales Wachstum.

Hinsichtlich des Wachstumszieles sind Zielkonflikte bei der Allokation der Produktionsfaktoren unverkennbar. Insgesamt gesehen hat nicht zuletzt im Zuge des technischen Fortschritts die Mobilisierung von Sachkapital ihre „Vehikelfunktion“ für die Beschäftigung merklich eingebüßt. Der ansteigende Technologiegehalt von Sachkapitalinvestitionen (tendenziell wird jeder Investor versuchen, die jeweils beste Technologie zu kaufen) und die hierdurch geschaffenen Rationalisierungsreserven führen bestenfalls zur Absorption der höherwertigen Segmente des Arbeitskräfteangebotes, während die relativ unspezifischen, wenig humankapitalintensiven und dadurch leicht ersetzbaren Qualifikationen zunehmend obsolet werden. Diese Segmentierungstendenz wird durch den gehobenen Qualifikationsbedarf der künftigen Wachstumsträger in den Technologiebereichen und in den neuen Märkten im Dienstleistungsbereich weiter verstärkt. Die schwierige Integration von relativ unqualifizierten bzw. im Hinblick auf den Bedarf falsch qualifizierten Arbeitskräften in das Beschäftigungssystem hat bereits zu einem beachtlichen Rückstau bei den sog. Problemgruppen geführt, der sich auch durch die prognostizierte demographische Entlastung — wenn überhaupt — nur sehr langsam auflösen dürfte.

Das Beschäftigungsziel darf sich folglich nicht — soll es auch in quantitativer Sicht erreicht werden — auf einzelne Segmente der Arbeitsmärkte beschränken (z.B. über eine einseitige Innovationsorientierung), sondern kann erst im Rahmen von umfassenden Beschäftigungsinitiativen erreicht werden, die Beschäftigungsoportunitäten für das gesamte Qualifikationsspektrum

anstreben. Nur durch derartige umfassende Konzepte ist das Beschäftigungsziel auch quantitativ lösbar. Vor der Implementation von geeigneten Instrumenten im Rahmen einer solchen umfassenden Strategie ist aber eine genaue Kenntnis der vorhandenen Arbeitsplatz- und Arbeitskräftepotentiale notwendig. Auf der Basis von differenzierten Arbeitsmarktstrukturanalysen sind Ansätze für eine mögliche Koordination von Arbeitsangebot und -nachfrage erkennbar und auch die Zielgruppen für mögliche Initiativen leichter einzugrenzen.

2.2 Bausteine eines beschäftigungsorientierten regionalen Informationssystems

2.2.1 Aufbau einer Basisdatei

Grundlage einer differenzierten Strukturanalyse der regionalen Arbeitsmärkte ist eine systematische Sammlung und Aufbereitung von Daten aus der amtlichen Statistik. Durch die hier erreichbare „Flächendeckung“ sind einheitliche Regionaldateien realisierbar, die den interregionalen Vergleich und damit eine erste Bewertung der regionalen Problemlagen ermöglichen. Ziel dieser regionalen Basisdatei sollte es sein, Hinweise über besonders gravierende regionale Entwicklungen und über den notwendigen Handlungsbedarf (Richtung und Inhalte) zu gewinnen. Besonderheiten der regionalen Beschäftigungssituation können etwa mit folgenden Indikatoren erfaßt werden:

— Angebotsseite:

Darstellung der Wirtschaftsstrukturen nach der sektoralen Zugehörigkeit, Diversifizierungsgrad der Branchenstruktur, Entwicklung von Beschäftigung und Produktion in tiefer branchenmäßiger Gliederung und über längere Zeiträume, Abweichung dieser hinreichend disaggregierten Entwicklungstendenzen von definierten Durchschnitts- bzw. Normwerten (Strukturbereinigungsverfahren, Bundesdurchschnitte etc.) und Identifizieren regionsspezifischer und -typischer Entwicklungsverläufe, Quer- und Längsschnittanalysen über die qualitative Substanz der regionalen Beschäftigungsstruktur etwa mit Hilfe von Entgeltstrukturen, Berufs- und Qualifikationsstrukturen, Ausmaß der Frauenbeschäftigung, Teilzeitarbeit sowie der Ausbildungssituation.

— Nachfrageseite:

Besonderheiten des demographischen Aufbaus der Bevölkerung, Struktur und Entwicklung der Erwerbsbeteiligung, Wanderungstendenzen.

— Arbeitsmarktbilanz:

Entwicklungstendenzen und Strukturen der Arbeitslosigkeit, Betroffenheit nach Geschlecht, Alter, Nationalität, Qualifikation und Berufsgruppen, Identifikation von Problemgruppen, Dauer der Arbeitslosigkeit.

Diese Basisinformationen sollten als Datei systematisch „gepflegt“, d.h. permanent aktualisiert und datentechnisch für interregionale Vergleiche vorbereitet werden.

2.2.2 Differenzierte Analyse der Produktionsstrukturen

Eine Stärken-Schwächen-Abwägung der regionalen Wirtschaftsstruktur ist auf der Grundlage aggregierter Branchendaten nur sehr beschränkt möglich. Um die längerfristige Wettbewerbsfähigkeit bzw. mögliche Krisenerscheinungen sowie die

Betroffenheit der regionalen Ressourcen zumindest szenarisch abschätzen zu können, sind genauere Kenntnisse unterhalb der Branchenebene über Produktspezialisierung, Märkte und die spezifischen Produktionsstrukturen erforderlich. Besonderes Augenmerk sollte hier dem „Gefährdungspotential“ gelten, das von den dominierenden Arbeitsplatzanbietern, insbesondere von den Großunternehmen ausgeht. Großunternehmen setzen bei notwendigen Beschäftigungsanpassungen meist sprunghaft eine vergleichsweise hohe Zahl von Arbeitskräften frei (eher diskontinuierliche Beschäftigtenfluktuation). Der Wert eines großbetrieblichen Frühwarnsystems liegt in erster Linie im rechtzeitigen Erkennen der Probleme, die auf die Region zukommen können, und einer Erstellung entsprechender Maßnahmenkataloge zur Wiedereingliederung der Arbeitskräfte.

Es kann hier nicht darum gehen, in unternehmensinterne Strukturen und Entwicklungsstrategien einzudringen, weil derartige „harte“ Informationen wohl nur in Ausnahmefällen weitergegeben werden, so wünschenswert und notwendig sie für eine Einschätzung der regionalen Entwicklungspotentiale und -restriktionen auch sind. Möglich erscheint aber auch bei zurückhaltender betrieblicher Informationspolitik eine Sammlung und problembezogene Zusammenstellung von Informationen aus indirekten Informationskanälen, die — so unspezifisch und „atmosphärisch“ sie auf den ersten Blick auch erscheinen mögen — in der Gesamtschau zumindest ein Gespür für mögliche Entwicklungen und die auf die Region zukommenden Folgewirkungen vermitteln.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, daß die vorliegenden Informationen über die bisherige Entwicklung der Großunternehmen am Standort systematisch aufbereitet werden wie z.B. Verlauf und „qualitative“ Struktur der Beschäftigtenentwicklung, Bauanträge, Genehmigungsverfahren, u.ä.

Bei einer Analyse der Beziehungen „Großunternehmen — Standort“ sind folgende Aspekte besonders zu beachten: Die rechtliche und faktische Konzernabhängigkeit regionaler Betriebe erschwert eine sachgemäße Einschätzung regionaler Gefährdungspotentiale ganz erheblich. Konzernverbünde und deren organisationsinterne Entscheidungsstrategien sind für die regionale Entwicklungsplanung nur schwer kalkulierbare Größen. Bei weitverzweigten evtl. sogar internationalen Standortnetzen können bestimmte Produktionszweige bzw. -standorte relativ schnell obsolet werden (veränderte Marktstrategien, mehrere konzerninterne Standortalternativen und hohe interne Konkurrenz). Diese Gefahr besteht insbesondere bei international tätigen Unternehmen. Hier können beispielsweise Veränderungen wichtiger Kosten- und Ertragsgrößen in einzelnen Ländern (Subventionen, Entlohnung der Produktionsfaktoren, Wechselkursverschiebungen, Steuergesetze etc.) die Kostenwettbewerbsfähigkeit einzelner Standorte schlagartig verschlechtern.

Ein weiterer wichtiger Gesichtspunkt, der bei Großunternehmen zu beachten ist, ist die Ausprägung der intra- und interregionalen Bezugs- und Absatzverflechtungen. Gefragt wird hier nach möglichen Multiplikatorwirkungen für die Gesamtregion bei der Ausdehnung bzw. dem Wegfall bestimmter Produktionszweige. Informationen über die räumliche Güterverflechtung können unter Umständen auch für eine gezielte Akquisition und Ansiedlung (!) von Produktions- und/oder Serviceeinrichtungen genutzt werden. Möglicherweise läßt sich ein Bedarf der Großun-

ternehmen nach einem regionalen Angebot bestimmter Funktionen ausmachen (Nutzen von räumlichen „Fühlungsvorteilen“), der zur Zeit noch regionsextern befriedigt werden muß, weil potentielle regionale Anbieter entweder ganz fehlen oder dem Unternehmen nicht bekannt sind.

2.2.3 Engpaßanalyse der mittelständischen Wirtschaft

Ausgelöst durch empirische Befunde in den USA über die außerordentliche Bedeutung vor allem der kleineren mittelständischen Betriebe für das Arbeitsplatzwachstum (Eckart / v. Einem / Stahl, 1985 mit einem informativen Überblick) ist auch in der Bundesrepublik der These von den arbeitsplatzschaffenden mittelständischen Unternehmen nachgegangen worden. Der empirische Befund ist nicht zuletzt aufgrund der jeweils unterschiedlichen Datenbasis (regionale, zeitliche Abgrenzung, Unternehmenssample) noch nicht hinreichend abgesichert. Während etwa Steinle unter den gesamten mittelständischen Unternehmen allein für die kleineren Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten per saldo Beschäftigungszuwächse feststellt, aber gerade in den Wachstumsbranchen eher die Großunternehmen neue Arbeitsplätze schaffen (Steinle, 1984 a), wird etwa von Fritsch die These von der Beschäftigungsdynamik kleiner und mittlerer Unternehmen erhärtet (Fritsch, 1984). Auch wenn der umfassende empirische Befund für die Bundesrepublik noch fehlt und in Betracht der dünnen Decke von „harten“ Daten über die Performance des Mittelstandes vermutlich noch lange auf sich warten läßt, spricht dennoch einiges für die überdurchschnittliche Beschäftigungsdynamik der kleinen und mittleren Unternehmen: Die Produktionsweise ist im allgemeinen nicht durch standardisierte Massenfertigung geprägt, sondern eher auf die individuelle Fertigung oder die Fertigung kleinerer Losgrößen zugeschnitten (Garlichs, 1983); die Kapitalintensität ist im Vergleich zu den Großunternehmen deutlich geringer (Müller, 1984); der Einsatz von Arbeitskräften, und zwar vor allem von qualifizierten Fachkräften in der Fertigung ist entsprechend intensiv und muß es auch sein, wenn die vielzitierte Flexibilität des Mittelstandes am Markt sich auch in Produktionserfolge umsetzen soll. Die hohe Produktionsflexibilität, die begrenzten Technisierungsspielräume und die in der Regel qualifizierte Fertigungsweise legen die Vermutung nahe, daß gesamtwirtschaftliche Wachstumsschübe unter dem Beschäftigungsaspekt am wenigsten an der mittelständischen Wirtschaft vorbeigehen.

Mittelständische Unternehmen sind die eigentlich relevante Zielgruppe für kleinräumige Entwicklungsstrategien. Die „Umrüstkosten“ bei Anpassungsprozessen sind im Vergleich zu den Großunternehmen relativ gering. Hinzu kommt eine vergleichsweise hohe Standortaffinität, die regional oder sogar lokal zugeschnittene Maßnahmen begünstigt. Der räumliche Aktionsradius bei der Vorleistungs-, Liefer-, Ressourcen- und Informationsverflechtung sinkt tendenziell mit abnehmender Betriebsgröße, wenn man einmal von den extrovertierten Unternehmen mit ausgeprägter Exportorientierung und überregionalen und internationalen Kontaktnetzen absieht. Ein gewichtiger Teil der Interaktionsmuster von kleinen Unternehmen ist also „vor Ort“ lokalisierbar. Damit ergeben sich für kleinräumig angelegte Analysen und Steuerungsmaßnahmen eine ganze Reihe von Ansatzpunkten.

Von der Unterstützung und Aktivierung des mittelständischen Wachstumspotentials könnten aufgrund dieser sehr grundsätz-

lich gehaltenen Aussagen über mittelständische Charakteristika spürbare Verbesserungen der regionalen Beschäftigungslage ausgehen. Es gibt aber eine Fülle von Analysen über Einflussfaktoren, die das vorhandene mittelständische Wachstumspotential begrenzen. Diese Analysen wurden meist für spezielle Fragestellungen konzipiert beispielsweise zur Identifizierung von Entwicklungsproblemen und Defiziten in Abhängigkeit von einer bestimmten „Funktion“ (Innovation, Export, Umwelt etc.), einem Standorttyp (ländlicher, peripherer Raum, Agglomeration) oder für bestimmte betriebswirtschaftliche Aufgabenbereiche (Rechnungswesen, Marketing, Personalwesen etc.). Diese Analysen geben sicherlich Anhaltspunkte und ermöglichen eine gewisse Vorstrukturierung der potentiellen Entwicklungshemmnisse der mittelständischen Wirtschaft einer Region, generell übertragbar sind diese Ergebnisse aber nicht. Angesichts der außerordentlichen Heterogenität des Mittelstandes (Produktspezialisierung, Produktionstechniken), der Vielzahl möglicher Engpaßfaktoren und der sehr unterschiedlichen Gewichtung einzelner Hemmnisse z.B. in Abhängigkeit von der Wachstumsdynamik der Betriebe (empirisch belegt bei Müller, 1984) können die tatsächlich greifenden Entwicklungshemmnisse nur „vor Ort“ und regionsspezifisch ermittelt werden.

Es gibt zwar einige Kernprobleme im Mittelstand, die sich wie ein roter Faden durch die verschiedenen Analysen ziehen, für die hier diskutierte Problematik sollten aber bewußt keine dominanten Engpaßfaktoren herausgehoben werden und zwar aus folgendem Grund: Mittelständische Wachstumsprobleme sind meist komplexer Natur. Die Komplexität des unternehmerischen Umfeldes hat im Zuge des technischen Fortschritts und der Verengung der Märkte zugenommen. Entsprechend anspruchsvollere Anpassungsprozesse erfassen deshalb in der Regel den ganzen organisatorischen Aufbau und alle betriebswirtschaftlichen Funktionsbereiche; beispielsweise lösen Anpassungsstrategien über Produktinnovationen entsprechende Folgeprobleme in anderen Bereichen aus, wie etwa in der Finanzierung, im Rechnungswesen oder im Personalmanagement. Engpaßidentifizierung und -beseitigung läßt sich demnach effizient nur mit einem integrierten Ansatz lösen, der die Unternehmen als Ganzes sieht und nicht über eine Teilanalyse bzw. Teilberatung (z.B. isolierte Innovationsberatung) an das Problem herangeht. Dieser integrierte Ansatz ist am besten vor Ort lösbar, weil die hierfür erforderlichen intensiven Kommunikations- und Informationsströme — möglichst über einen längeren Zeitraum — die räumliche Nähe der Akteure voraussetzen.

Der Sinn eines Informationssystems über Entwicklungsengpässe liegt darin begründet, daß in vielen Fällen der Unternehmer mit der Suche nach der optimalen Lösung seiner Anpassungsprobleme, vor allem wenn sie einen höheren Komplexitätsgrad haben und entsprechende Interdependenzen zu beachten sind, tendenziell überfordert ist oder nur suboptimale Lösungen eingrenzen kann. Die durch neuere Studien nachgewiesenen z.T. erschreckend geringen Zeitbudgets der mittelständischen Unternehmer für die strategische Unternehmensplanung (Naujoks / Kayser, 1983), der Verschleiß kreativer Unternehmerfähigkeiten in Routine- und „Sachbearbeitertätigkeiten“ und die empirisch jüngst nachgewiesene äußerst dünne und vielfach gänzlich fehlende Personaldecke von qualifizierten Arbeitskräften oberhalb der Facharbeiterebene, wie Ingenieure, Universitäts- oder Fachhochschulabsolventen (Müller, 1984), zeigen, daß es mit der dis-

positiven Funktion in Klein- und Mittelbetrieben nicht immer zum besten bestellt ist. Das kann so weit gehen, daß latente Schwachstellen erst gar nicht erkannt oder zumindest nicht so konkretisiert werden können, daß gezielte Gegenmaßnahmen ergriffen werden können. Insofern liegt hier ein wesentliches Aufgabenfeld für die Aktivierung der regionalen Wachstumspotentiale.

Ein im regionalen Informationssystem integrierter Baustein über die mittelständischen Problemfelder kann auch für die Unternehmen selbst eine wichtige *Aktivierungsfunktion* haben. Über den Prozeß der Informationsgewinnung und -verarbeitung sind auch Anstöße für weitere Anpassungsstrategien möglich. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang Befragungsaktionen von Unternehmen, bei denen nach Abschluß der Analyse den einzelnen Unternehmen eine individuelle Schwachstellenanalyse zur Verfügung gestellt wurde, welche die Ausprägung bestimmter betrieblicher Funktionen am Durchschnitt der befragten Betriebe spiegelt (Naujoks/Kayser, 1983). Wenn mit der Informationsgenerierung auch ein Informationsrückfluß einhergeht (*Gegenstromprinzip*), der den Nutzen für den Unternehmer unmittelbar sichtbar macht, wird die Kooperationsbereitschaft und die Aktivierung der Unternehmen positiv beeinflusst. Die systematische Zusammenfassung der individuellen Schwachstellen hat auch eine wichtige *Bündelungsfunktion*. Möglicherweise lassen sich standortspezifische Schwachstellen identifizieren. Derartige „Schlüsselengpässe“ für die Aktivierung des regionalen Entwicklungspotentials erleichtern die instrumentelle Ausgestaltung der — wie auch immer — konzipierten regionalen Förderstrategie. Außerdem hilft eine Problembündelung bei der Durchsetzung möglicher Hilfsprogramme bei verschiedenen Institutionen (Kapitalgeber, Aus- und Weiterbildungsinstitutionen, Arbeitsverwaltung, Kommunalverwaltung etc.). Bei detaillierter, konzeptioneller Vorbereitung und Durchführung dieser regionalen „Informationspools“ kann ein weiterer, hoch einzuschätzender Effekt erreicht werden: Das „Kümmern“ um die Belange der örtlichen Wirtschaft hat eine *Integrations- und Koordinationsfunktion*. Gespräche mit den Unternehmen, erkennbare Bemühungen um konkrete Hilfestellungen, die Aktivierung von möglichen weiteren Ansprechpartnern und Institutionen können langfristig die Standortbindung und -zufriedenheit nur erhöhen. Außerdem wird hiermit eine — für das Vorhaben — unumgängliche Vertrauensbasis geschaffen. Auf dieser Basis ist auch eine Koordinierung der verschiedenen Handlungsparameter und Handlungsziele der regionalen Akteure möglich.

3. Ansätze für die Implementierung regionaler Informationssysteme

Der Aufbau von regionalen Informationssystemen zur Identifizierung gewerblicher Entwicklungspotentiale enthält — wie dargelegt — zwei Komponenten: Einmal die problemorientierte Sammlung, Aufbereitung und Auswertung von Datenbeständen aus der amtlichen Statistik und zum anderen die regionsspezifische Informationssammlung „von unten“ in Form einer differenzierten, qualitativen Analyse der regionalen Wirtschaftsstrukturen.

3.1 Periodische Erstellung von „Regionalberichten“

Diese „Grund- oder Basisdateien“ enthalten Bausteine aus den unterschiedlichsten Fachstatistiken. Das Zusammentragen dieser Dateien, die methodischen Probleme und speziellen Auswertungstechniken verursachen einen beträchtlichen Zeitaufwand und erfordern umfangreiches statistisch-methodisches Know-how. Die regionale und lokale Ebene ist mit der isolierten Erstellung brauchbarer umfassender Informationssysteme überfordert. Das wesentliche Argument für eine „zentrale“ Konzeption derartiger Basisinformationssysteme ist aber die unbedingt anzustrebende interregionale Vergleichbarkeit der einzelnen Indikatoren. Dieser interregionale Vergleich von Strukturen und Entwicklungstendenzen ermöglicht nicht nur eine bessere Einordnung der eigenen Region, sondern eröffnet auch die Option, bei ähnlich gelagerten Problemlagen (z.B. spezifische Arbeitsmarktstrukturen, sektorale Strukturen) mögliche Entwicklungsstrategien im regionalen Verbund lösen zu können.

Für das Land Niedersachsen liegt mittlerweile ein solches Basisinformationssystem für Kreise, Städte und Gemeinden in Form von sog. „Regionalberichten“ vor (Jung, 1983, 1984). Diese Regionalberichte werden zumindest für die Kernindikatoren in Zeitabständen aktualisiert und nach Möglichkeit auch schrittweise um weitere Indikatoren erweitert. Um eine größtmögliche Flexibilität dieses Datenpools zu garantieren (spezielle Sonderauswertungen für einzelne Regionen, regionale und sektorale Aggregationen) ist die Datei EDV-unterstützt. Es wäre wünschenswert, daß ein solches Informationssystem auch flächendeckend für alle Regionen im Bundesgebiet zur Verfügung steht. Ideal wäre eine einheitliche sachbezogene und methodische Konzeption, um die volle interregionale Vergleichbarkeit der Indikatoren herzustellen.

3.2 Grundlegende Anforderungen an ein differenziertes Informationssystem über Entwicklungsperspektiven und -engpässe

Der zweite Baustein eines entwicklungs- und engpaßorientierten regionalen Informationssystems hat mehr oder weniger explorativen Charakter. Die Diskussion um eine stärkere Regionalentwicklung „von unten“, verbunden mit einer entsprechend differenzierteren Sicht der regionsspezifischen Problemlage dringt erst allmählich in den politischen Entscheidungsprozeß vor. Vereinzelt gibt es natürlich Bemühungen etwa von Kommunen, Kreisen etc., ihre Wirtschaftsförderungsaktivitäten stärker „vor Ort“ zu konzipieren, aber insgesamt fehlt noch der breite Konsens über den Nutzen und die Implementationsfähigkeit der hier propagierten dezentralen Informationspools. Die sachliche Notwendigkeit einer regionalen und lokalen Engpaßanalyse wurde im vorigen Kapitel begründet. Wichtig erscheint im nächsten Schritt, die grundlegenden Anforderungen an ein solches entwicklungsorientiertes Informationssystem zu formulieren:

— Aktive und zielgerichtete Ansprache der Unternehmen

Kein „Warten“ auf die erste Kontaktaufnahme durch den Unternehmer selbst; besonders bei kleineren Betrieben sind oft latente Entwicklungsprobleme vorhanden, ohne daß sie Dritten gegenüber explizit formuliert werden (können); Überwinden der relativ hohen Kontaktschwelle zwischen Wirtschaft, Verwaltung und sonstigen Institutionen; einhergehende Vorstrukturierung der Gesprächsrunden bzw. Befragungsaktionen; Vorinformationen über die Betriebe sam-

meln, um zielgerichteter vorgehen zu können; Auswahl von Pilotprojekten mit hohen Erfolgsaussichten und großer Publizitätswirkung, um Nachahmereffekte auszulösen; Aufstellen von aktualisierten Betriebsdateien.

— *Informationsfluß im Gegenstromprinzip*

Betriebsinterne Informationen werden vermutlich von den Unternehmen nur weitergegeben, wenn ein entsprechender Nutzen für sie erkennbar ist und die absolute Vertraulichkeit der Informationen garantiert ist. Hohe und breit gefächerte Sachkompetenz und eine entsprechende kognitive Problemsensibilisierung der Interviewer sind also Grundvoraussetzung. Der Nutzen für die Unternehmen sollte nicht allein in der Vermittlung von Ansprechpartnern und Beratern bei speziellen Problemlagen liegen, wichtig erscheint auch eine kompetente Erstberatung mit konkreten Problemlösungen oder zumindest bereits eingegrenzten Handlungsalternativen.

— *Beachten der vorhandenen Informationsinfrastruktur*

Nutzung der vorhandenen Informationsbestände bei den Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Wirtschaftsverbänden, Steuer- und Wirtschaftsberatern, Banken, Kommunalverwaltung etc. erspart Doppelarbeit und fördert die Zusammenarbeit der einzelnen Institutionen (Integrationsklima anstreben).

— *Möglichst geringe Institutionalisierung des Informationsflusses*

Nach der Startphase des Konzeptes möglichst zwangloser Informationsaustausch je nach Problemlage und Bedarf. Keine Verkrustung des Informationsflusses durch periodisch festgelegte „Zwangsgespräche“ in einem festen Rahmen. Als Ergänzung dieser informellen Kommunikation wären allerdings in größeren Zeitabständen stattfindende Strategiekonferenzen zur langfristigen Koordination der Ziele und Instrumente aller regionalen Akteure wichtig.

3.3 Managementpools als Clearingstellen regionaler Wachstumsengpässe

Der konzeptionelle Aufbau eines regionalen Informationssystems und ein Teil der darauf aufbauenden Maßnahmen kann durchaus auch von kleineren Verwaltungseinheiten geleistet werden (Kommunen, Kreise). Auf der Basis einer notwendigerweise bereits vorab erstellten „Grunddatei“ über wesentliche Strukturmerkmale und Entwicklungstendenzen der regionalen Wirtschaft und des Arbeitsmarktes lassen sich Zielrichtungen, Zielgruppen und auch schon mögliche Konzepte eingrenzen etwa für die folgenden Zielrichtungen: Stärkung der Innovationsbasis, Verbesserung der Arbeitsmarktsituation allgemein oder bei speziellen Problemgruppen, Suchraster für potentielle Existenzgründer (aus der Region heraus oder überregional, sektorale Zugehörigkeit, Technologiegehalt).

Die Ausschöpfung regionaler Wachstumspotentiale durch eine Engpaßanalyse und -beseitigung in der mittelständischen Wirtschaft erfordert dagegen eine Sachkompetenz, die auch größere Verwaltungen in der Regel kaum bereitstellen können. Betriebswirtschaftliches Know-how, möglichst Industrieerfahrung, Kenntnisse von Märkten, Produktionsverfahren und -faktoren sowie gleichzeitige Kenntnis der monetären und sachlichen

„Outputs“ der öffentlichen Hand sind Anforderungen für eine beidseitig nutzbringende Kommunikation.

Aufgrund hoher interdisziplinärer Kompetenzanforderungen sollte die eigentliche Beratungsaufgabe außerhalb der Verwaltung angesiedelt sein und auf entsprechend qualifizierte Berater übertragen werden, die nach Möglichkeit das gesamte Problempotential abdecken. Es wäre auch vorstellbar, daß nicht nur Beratung geleistet wird, sondern teilweise auch projektbezogen und in den Betrieb integriert mitgearbeitet wird (Teilzeitmanagement, Innovationsmanagement). Diese betriebsintegrierte Version von Beratungsdiensten ist wesentlich effizienter als die externe Beratung, wenn es gelingt, die sicher nicht zu unterschätzenden organisatorischen und psychologischen Barrieren in den Unternehmen zu überwinden (vorübergehende Abgabe oder Aufteilung der Entscheidungskompetenzen).

An Beratungsdiensten durch private Berater, Verbände und öffentliche Träger besteht gesamtwirtschaftlich gesehen sicherlich kein Mangel, aber es scheint doch geboten, das Beratungsangebot noch stärker auf die regionale Ebene zu beziehen, d.h. für die kleinräumige bzw. lokale Ebene transparent und zugänglich zu machen. Für Strategien zur Aktivierung der regionalen Entwicklungspotentiale sind gerade die bislang anpassungsschwachen Betriebe mit eher „passiver Reaktion“ auf Erfordernisse des Strukturwandels eine wichtige Zielgruppe, ganz einfach auch deshalb, weil dieser Betriebstyp vor allem in strukturschwachen Gebieten überdurchschnittlich vertreten sein dürfte und ihm damit eine zentrale Rolle für das regionale Arbeitsplatzangebot zukommt. Die anpassungsträgen Betriebe haben zwar latent vorhandene Problempotentiale und entsprechenden Beratungsbedarf, sind aber häufig nicht in der Lage, aktiv effiziente Suchprozesse zu initiieren und überregionale Kontakte zur Lösung ihrer Entwicklungsprobleme zu knüpfen. Insbesondere kleinere Unternehmen in einem schwachen Standortumfeld (Wirtschafts-, Infrastruktur) haben häufig einen regional begrenzten Aktionsradius. Auf der anderen Seite gibt es keine Garantie dafür, daß selbst dann, wenn derartige Unternehmen einen passenden Beratungspartner überregional gefunden haben, dieser letztlich auch für sie tätig wird oder werden kann. Unter Umständen ist es für den Berater nicht lohnend, jede einzelne (möglicherweise auch wenig lukrative) Nachfrage in räumlich entfernten Standorten zu bedienen, zumal wenn die Raumüberwindungskosten hoch sind. Unter diesen Aspekten schiene es hilfreich, wenn ein entsprechendes ortsnahes Beratungsangebot vorhanden und eine durch die räumliche Nähe begünstigte Ansprache gewährleistet wäre.

Die Forderung nach verstärkter Implementierung von Managementberatung „vor Ort“ konkurriert stark mit der Forderung, einen ganzen Pool mit möglichst qualifizierten Fachleuten vorzuhalten. Auf beide Forderungen kann aber im Prinzip nicht verzichtet werden; es stellt sich nur die Frage nach der praktischen Umsetzung — vor allem im Hinblick auf die Finanzierbarkeit — dieser dezentral angelegten Management- und Beratungsmodelle.

Das Finanzierungsproblem könnte durch eine Trägergemeinschaft gelöst werden. Die auf Kooperationsbasis getragenen Managementpools wären in diesem Fall eine Art von mobilen Beratungseinrichtungen, welche die Unternehmen im Gebiet der Kooperationspartner entweder im Zyklus oder nach Bedarf bedienen. Denkbar wäre auch eine finanzielle Beteiligung der ver-

schiedenen regionalen Institutionen und zwar insbesondere der Sparkassen und regionalen Banken. Ein weiterer Finanzierungsweg wäre die Nutzung von brachliegenden Managementkapazitäten. Im Rahmen von Großbetriebssanierungen sind auch ältere Arbeitskräfte mit qualifizierten Managementkenntnissen und langjähriger Praxiserfahrung freigesetzt worden, die aufgrund ihres Alters nur schwer wieder eine ihren Fähigkeiten angemessene Beschäftigung finden. Das Wissen dieser Fachleute aus den verschiedensten Sparten (Sektoren, Funktionen) kann nach einem „trainee“-ähnlichen Fortbildungsprogramm auch für die besonderen Anforderungen und Produktionsstrukturen von kleinen und mittleren Unternehmen nutzbar gemacht werden. Ein ähnlicher Versuch wird bereits in Großbritannien mit beträchtlichem Erfolg durchgeführt (Steinle, 1984 b). Die großen Vorteile dieser Vorgehensweise sind zum einen die Reaktivierung von sonst brachliegendem volkswirtschaftlichen „Humankapital“ und zum anderen die geringen gesamtwirtschaftlichen Opportunitätskosten (Finanzierung der Beschäftigungslosigkeit versus Finanzierung von volkswirtschaftlich produktiver Tätigkeit).

3.4 Beseitigung der Friktionen auf den Arbeitsmärkten: Koordination zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem

Wichtige Aufgabe des hier vorgeschlagenen regionalen Informationssystems ist die Verbesserung der Transparenz der Arbeitsmärkte, um eine stärkere Koordination zwischen den gewünschten Anforderungsprofilen des Beschäftigungssystems und den Qualifikationsprofilen aus dem Aus- und Weiterbildungssystem herbeizuführen. Immer häufiger artikulieren Unternehmen ihre Schwierigkeiten, qualifiziertes und passendes Personal auf den Arbeitsmärkten zu finden. Dieser Engpaß betrifft in Klein- und Mittelbetrieben in erster Linie den Bedarf an Facharbeitern, aber es werden auch hier für die dispositiven betrieblichen Funktionsbereiche höherqualifizierte Arbeitskräfte gesucht und sehr häufig nicht gefunden (Müller, 1985). Dieser Mangel an passenden Qualifikationen bei gleichzeitig enormen quantitativen Beschäftigungsreserven ist ein Zeichen für die erheblichen Friktionen auf den Arbeitsmärkten.

Diese Schnittstelle zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage wird zur Zeit nicht optimal überbrückt. Die Arbeitsämter sind in der Regel durch die überwiegende Verwaltung der Arbeitslosigkeit mit strategischen Überlegungen überfordert und können den notwendigen Abstimmungsprozeß mit den Arbeitsplatzanbietern nur in Einzelfällen herstellen. Aber auch die Unternehmen (und zwar vor allem die mittelständischen) scheinen die zielgerichtete Artikulation ihres jetzigen und zukünftigen Personalbedarfs zu vernachlässigen. Vielfach sind sie dazu auch nicht in der Lage, weil vielfach kein systematisches Personalmanagement betrieben wird. Die strategische Planung des Personalbereichs ist eine gravierende Schwachstelle mittelständischer Unternehmen (Grochla/Thom/Strombach, 1983).

Diese Informationsdefizite zwischen Angebots- und Nachfrageseite ließen sich mit „Qualifikationsberatern“ lösen, die einerseits den Betrieben Hilfestellung beim Aufbau einer effizienten Personalorganisation und -planung geben, den zukünftigen Bedarf und erkennbare beschäftigungsrelevante Umstrukturierungsprozesse in den Unternehmen ermitteln und diese Informationen an die Aus- und Weiterbildungsträger sowie die Arbeitsämter weitergeben. Derartige „Qualifikationsberater“ könnten

auch in die vorgeschlagenen Managementpools integriert werden. Optimal wäre ein flächendeckendes Netz dieser Personalinformationsdienste (Länder, Bund), weil auf dieser Basis potentielle Mobilitätsströme in regionaler und fachlicher Hinsicht identifiziert werden könnten, sowie eine umfassende Abstimmung zwischen Beschäftigungs- und Bildungssystem möglich wäre.

4. Fazit: Mehr Transparenz über die „Performance“ einer Region unumgänglich. Die regionalen Akteure sind gefordert.

Mit dem vorliegenden Beitrag sollte herausgearbeitet werden, daß über systematische Vorarbeiten für ein regionales Informationssystem die vorhandenen regionalen Entwicklungspotentiale und wirksamen Entwicklungsrestriktionen identifiziert und entsprechende, auf die regionalen Gegebenheiten passende Entwicklungsstrategien konzipiert werden können. Daß ein derartiges Informationssystem „vor Ort“ nur durch aktive Unterstützung aller Beteiligten möglich ist, liegt auf der Hand. Ein permanenter und gegenläufiger Informationsfluß zwischen Verwaltung, Wirtschaft, Banken, Verbänden und sonstigen Institutionen (bzw. Personen) verlangt von allen Akteuren ein hohes Maß an Kooperationsbereitschaft und Konsensfähigkeit. Die von den Unternehmen wie selbstverständlich erwartete Innovationsfähigkeit ist also in gleicher Weise von den anderen regionalen Akteuren zu fordern: Nur über die Bereitschaft, auch neue und unkonventionelle Wege zur Entwicklung einer Region zu gehen sowie vorhandene Hemmnisse institutioneller oder persönlicher Art abzubauen, ist eine zukunftsweisende Regionalentwicklung möglich.

Literaturverzeichnis

- Bade, F. J.: Die Standortstruktur großer Industrieunternehmen. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 196 (1981), S. 341–366.
- Bonkowski, S.; Legler, H.: Süd-Nord-Gefälle bei industrieller Forschung und Entwicklung? In: Raumforschung und Raumordnung, 43. Jg. (1985), S. 1–10.
- Eckart, W.; v. Einem, E.; Stahl, K.: Dynamik der Beschäftigtenentwicklung — Stand der empirischen Forschung — Manuskript vorgelegt auf dem Seminar „Beschäftigung, Unternehmensgröße und Regionalentwicklung“, 20./21. 6. 1985, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Fritsch, M.: Die Arbeitsplatzentwicklung in kleinen und mittleren Betrieben bzw. Unternehmen. In: Informationen zur Raumentwicklung, H. 9 (1984), S. 921–935.
- Garlichs, D.: Qualifizierung im Betrieb als Mittel der Wachstumsförderung und Beschäftigungssicherung, Regionalisierte Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, hrsg. v. D. Garlichs, u.a., Arbeitsberichte des Wissenschaftszentrums Berlin, Frankfurt/New York 1983, S. 183–213.
- Grochla, E.; Thom, N.; Strombach, M.: Personalentwicklung in Mittelbetrieben, hrsg. v. d. Deutschen Vereinigung zur Förderung der Weiterbildung von Führungskräften, Köln 1983.
- Hoppen, H. D.: Industrieller Strukturwandel. Schriften zu Regional- und Verkehrsproblemen in Industrie- und Entwicklungsländern, hrsg. v. J. H. Müller und Th. Dams, Bd. 25, Berlin 1979.
- Jung, H.-U.: Regionalbericht 1983, Regionalbericht 1984. Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung, Hannover, Dezember 1983 und Januar 1985.
- Lauschmann, E.: Grundlagen einer Theorie der Regionalpolitik. Veröffentlichungen der Akademie für Raumforschung und Landesplanung, Taschenbücher zur Raumplanung, Bd. 2, Hannover 1976.

- Müller, J.: Humankapital als Wachstumsdeterminante in der mittelständischen Industrie. In: Internationales Gewerbearchiv, Heft 3 (1985), S. 183–196.
- Müller, J.: Entwicklungshemmnisse im Mittelstand, Empirische Befunde für das Verarbeitende Gewerbe in Niedersachsen. Forschungsberichte des NIW — 8, Hannover 1984.
- Müller, J.: Sektorale Struktur und Entwicklung der industriellen Beschäftigung in den Regionen der Bundesrepublik Deutschland. Beiträge zur angewandten Wirtschaftsforschung, hrsg. v. L. Hübl, Bd. 12, Berlin 1983.
- Naujoks, W.; Kayser, G.: Mittelstand 1983: Lage im Wettbewerb und betriebswirtschaftliche Praxis. Beiträge zur Mittelstandsforschung, Heft 95, Göttingen 1983.
- Steinle, W. J. (a): Der Beitrag kleiner und mittlerer Unternehmen zur Beschäftigungsentwicklung. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 17. Jg. (1984), S. 257–266.
- Steinle, W. J. (b): Lokale Ansätze zur Ausbildungs- und Beschäftigungspolitik. In: Informationen zur Raumentwicklung. H. 9 (1984), S. 895–912.
- Uebe, W.: Industrie und Standort. Prognos-Studien, Bd. 1, Stuttgart 1967.